

## Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties

De wet- en regelgeving voor de VAR is op 1 mei 2016 veranderd. De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) vervangt de Verklaring arbeidsrelatie (VAR).

### Opschorting handhaving Wet DBA is verlengd!

De opschorting van de handhaving van de Wet deregulering arbeidsrelaties is verlengd tot 1 januari 2020.

Tot die tijd blijft de huidige situatie onveranderd voor opdrachtgevers en opdrachtnemers (zelfstandigen). Zij krijgen geen boetes en naheffingen van de Belastingdienst, behoudens een zeer selecte groep van kwaadwillenden. Er is sprake van kwaadwillenden als zij opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of voortbestaan. Dat is het geval als de Belastingdienst kan bewijzen dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, evidente schijnzelfstandigheid en opzettelijke schijnzelfstandigheid. De aanwezigheid van een gezagsverhouding is vaak doorslaggevend om te bepalen of er sprake is van een echte opdrachtsrelatie of een schijnconstructie waarbij feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst.

### De belangrijkste maatregelen op een rij

De VOB zet de belangrijkste maatregelen uit de Wet DBA voor u op een rij.

- In plaats van een VAR kunnen opdrachtgever en opdrachtnemer vanaf 1 mei 2016 gebruik maken van modelovereenkomsten<sup>1</sup>.
- Op grond van de Wet DBA kunnen opdrachtgever en opdrachtnemer hun contract voorleggen aan de Belastingdienst of gebruikmaken van een modelovereenkomst.
- Opdrachtgever en opdrachtnemer zijn samen verantwoordelijk voor (het beoordelen van) de arbeidsrelatie en eventuele aanspraken achteraf.
- Indien zij conform een goedgekeurde overeenkomst werken geniet de opdrachtgever vrijwaring voor de loonheffingen.
- Om te voorkomen dat u als opdrachtgever loonheffingen moet afdragen voor een zelfstandige zonder personeel (zzp'er):
  - 1) Legt u de overeenkomst voor aan de Belastingdienst, die vervolgens binnen zes weken uitsluitsel geeft over de loonheffingen.
  - 2) U maakt gebruik van een goedgekeurde modelovereenkomst.
- Modelovereenkomsten zijn te vinden op <http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/modelovereenkomsten-in-plaats-van-var/modelovereenkomst-zoeken/>  
Opdrachtgever en opdrachtnemer kunnen overeenkomsten downloaden, invullen en steeds opnieuw gebruiken.
- Opdrachtgever mag ook zelf voor alle opdrachtnemers tegelijk een overeenkomst opstellen voor soortgelijk werk. Na goedkeuring door de Belastingdienst is ook deze overeenkomst opnieuw te gebruiken.

---

<sup>1</sup> Let op!: Het gebruik van modelovereenkomsten betekent niet automatisch een vrijwaring van risico's. Zie verder Tips bij het minimaliseren van risico's.

### **Tips bij het minimaliseren van risico's**

De Belastingdienst bekijkt aan de hand van de tekst van de overeenkomst van opdracht (ovo) of er sprake is van een *dienstbetrekking*. Dit doet de inspecteur aan de hand van drie beoordelingscriteria:

- 1) Loon;
- 2) Werkgeversgezag;
- 3) Persoonlijke arbeid.

Om er voor te zorgen dat geen sprake is van een dienstbetrekking moet u één van deze beoordelingscriteria zien uit te sluiten in de ovo.

Het element loon is moeilijk uit te sluiten, daarom wordt hieronder alleen verder ingegaan op werkgeversgezag en persoonlijke arbeid.

#### **Werkgeversgezag**

Voor het uitsluiten van werkgeversgezag in de ovo is het volgende van belang:

- ✓ Het gezag van de opdrachtgever dient zoveel als mogelijk te worden beperkt.
- ✓ De opdrachtnemer loopt niet mee in het reguliere werkproces van de opdrachtgever.
- ✓ De opdrachtnemer werkt geheel zelfstandig en naar eigen inzicht.

#### **Persoonlijke arbeid**

Voor het uitsluiten van persoonlijke arbeid in de ovo is het volgende van belang:

- ✓ De opdrachtnemer is vrij vervangbaar. Dit houdt in dat het de opdrachtnemer vrij staat zich bij de werkzaamheden te laten vervangen door een ander.
- ✓ De opdrachtgever heeft geen bemoeienis met de vervanging.
- ✓ Behalve op grond van objectieve kwalificaties heeft de opdrachtgever niet het recht om de vervanger(s) te weigeren.

Tot slot nog een aantal algemene tips:

#### ✓ **Duidelijke omschrijving van de opdracht**

Het is cruciaal dat in de ovo duidelijk wordt omschreven wat de opdracht is. Daarbij is de bedoeling van partijen van belang, maar even belangrijk is de feitelijke uitvoering. In de praktijk moet daarom continue worden getoetst of de feitelijke uitvoering nog overeenkomt met de (oorspronkelijke) bedoeling van partijen.

#### ✓ **Maak onderscheid**

Maak in de ovo duidelijk waarin de opdrachtnemer verschilt van "gewone" werknemers. Zorg er daarbij voor dat er ander pakket arbeidsvoorwaarden van toepassing is op de opdrachtnemer. Maak aannemelijk dat de opdrachtnemer een andere "specifieke positie" heeft ten opzichte van de "gewone" werknemers.

#### ✓ **Modelovereenkomsten van de Belastingdienst**

In de modelovereenkomsten van de Belastingdienst zijn de gele markeringen in de tekst bepalend voor het werken buiten dienstbetrekking. Bij gebruik van deze modelovereenkomsten is het daarom aan te bevelen de geel gemarkeerde stukken tekst ongewijzigd te laten.

#### ✓ **Algemene voorwaarden en huisregels**

Het is raadzaam om in de ovo niet te verwijzen naar algemene voorwaarden, huisregels of iets dergelijks. Indien u in de ovo wel naar dergelijke stukken verwijst, dan worden deze stukken meegenomen in de beoordeling door de Belastingdienst. Het is van belang om er in dat geval voor te zorgen dat de stukken waarnaar wordt verwezen niet strijdig zijn met de tekst van de ovo.